

EL FUTURO DEL TRABAJO

Análisis integral del teletrabajo:
Clima, Productividad y Estrategia.



www.ascentiastrategy.com

NotebookLM

PARADIGMA

El Pasado

Control Visual. Gestión basada en la presencia física y la supervisión directa.

El Futuro

Cooperación y Confianza.

El trabajo a distancia exige un nuevo modelo organizacional. La cooperación (trabajar juntos) se fusiona con la confianza absoluta (fides). Sin presencia física, la confianza es el único pilar de la gestión.



www.ascentiastrategy.com

ANATOMÍA DEL CLIMA LABORAL

Los cuatro pilares que definen la experiencia del empleado en cualquier modalidad.

ESTRUCTURA & LIDERAZGO.

Gobernanza, comunicación corporativa y el estilo de la dirección.

COHESIÓN.

Apoyo social, relaciones interpersonales y trabajo en equipo.

AUTONOMÍA.

Nivel de responsabilidad y capacidad de autogestión del tiempo.

CONDICIONES.

Medios, recursos tecnológicos y entorno físico de trabajo.



MATRIZ COMPARATIVA

PRESENCIAL

Recursos: Mayor disponibilidad inmediata de medios técnicos.

Socialización: Comunicación fluida y cohesión natural de equipo.

Clima Global: Ligeramente superior debido a la infraestructura dedicada.

TELETRABAJO

Flexibilidad: Adaptación total a necesidades personales.

Tiempo: Eliminación de desplazamientos diarios.

Conciliación: Facilidad para integrar demandas familiares.



LA REALIDAD DEL TRABAJADOR

BENEFICIOS

- Ahorro económico y de tiempo.
- Comodidad horaria y reducción de estrés.
- Disminución de interrupciones de oficina.

RIESGOS

- Sensación de estar permanentemente conectado.
- Aislamiento social y soledad.
- Distracciones del ámbito familiar.



IMPACTO DEMOGRÁFICO Y ESTRUCTURAL

01

MUJERES

Mayor sensibilidad a la conciliación familiar, pero reportan mayor dificultad y sesgo de aislamiento en la socialización virtual que los hombres.

02

OPERATIVOS

Perciben un aumento drástico en la autonomía al escapar de la vigilancia visual directa de la oficina.

03

ALTA DIRECCIÓN

Grupos A1/A2 perciben menos impacto en el clima laboral; sus funciones de gestión y reuniones se adaptan naturalmente al formato virtual.



LA PARADOJA DE LA AUTONOMÍA

LA PROMESA: LIBERTAD ESPACIAL

El trabajador organiza sus tareas y escapa de la vigilancia física directa.

LA TRAMPA: CONTROL ALGORÍTMICO

La tecnología intensifica los ritmos de trabajo. El control muta de la supervisión visual a la autovigilancia y disponibilidad 24/7.

El teletrabajo no genera autonomía real por sí solo; depende de los límites corporativos y la estructura de poder.



MÉTRICAS DE PRODUCTIVIDAD (DATOS WORKMETER)

FOCO: MAYOR CONCENTRACIÓN

Especialmente en cargos directivos (managers), al eliminar las interrupciones espontáneas de la oficina.

PAUSAS: DESCANSOS PROLONGADOS

La flexibilidad permite una autogestión donde las pausas son más largas, pero la actividad general y el rendimiento aumentan.

JORNADA: DESPLAZAMIENTO HORARIO

El empleado remoto tiende a iniciar su jornada laboral más tarde, autogestionando el tiempo ahorrado en transporte.



"LA CULTURA SOBREVIVE A TRAVÉS DEL CONTRATO PSICOLÓGICO: HACER QUE EL EMPLEADO SE SIENTA CUIDADO Y RECONOCIDO, INCLUSO EN EL AISLAMIENTO."

La pandemia demostró que la cultura organizacional no es un edificio. Es un sistema de creencias. Las organizaciones exitosas transformaron el miedo en compromiso al priorizar la salud mental, la comunicación transparente y la empatía mutua.



www.ascentiastrategy.com

LA EVOLUCIÓN DEL LIDERAZGO

FIN DEL MICROMANAGEMENT

Liderar equipos virtuales hace imposible el control de horarios estrictos.

GESTIÓN POR OBJETIVOS

La transición definitiva de medir horas sentadas a medir resultados entregados.

COMUNICACIÓN PROACTIVA

La empatía ya no puede ser accidental; debe ser planificada. El líder debe preguntar activamente por el bienestar.

CELEBRAR EL PROGRESO

El reconocimiento (visibilidad en chats, newsletters) reemplaza la interacción social de pasillo para elevar la moral.



LOS 4 PILARES DE MEDICIÓN (MODELO DISTRITAL)

Q1: COBERTURA (Inclusión)

¿Quién teletrabaja? Medición de perfiles jerárquicos, género, y grupos prioritarios (cuidadores, discapacidad).

Q2: CALIDAD DE VIDA (Bienestar)

Impacto en la conciliación, salud física/mental y ahorro de tiempo en desplazamientos.

Q3: PRODUCTIVIDAD (Rendimiento)

Cumplimiento de metas, acuerdos de gestión y evaluación de desempeño por objetivos.

Q4: SOSTENIBILIDAD (Impacto)

Reducción de la huella de carbono, ahorro de energía e impacto en la movilidad urbana.



IMPACTO ECONÓMICO Y AMBIENTAL

CO₂

HUELLA DE CARBONO

Reducción drástica de emisiones mensuales y huella energética (combustible/galones ahorrados).

\$

HUELLA DE EQUIDAD

Ahorro financiero directo para el trabajador en transporte, parqueadero, vestimenta y alimentación fuera de casa.

m²

EFICIENCIA INMOBILIARIA

Optimización de espacios corporativos, reduciendo costos de arrendamiento y servicios básicos para la empresa.



SÍNTESIS: EL FUTURO ES HÍBRIDO

HOGAR

FOCO. Aislamiento estratégico para tareas de alta concentración y conciliación personal.

MODELO MIXTO: AGENDAS ESTRATÉGICAS (Ej. Modelo 5x5).

El teletrabajo extremo aísla; la presencialidad total atrasa. La ventaja competitiva radica en alternar inteligentemente ambas modalidades según el objetivo de la tarea.

OFICINA

COHESIÓN. Espacio exclusivo para socialización, innovación colaborativa y refuerzo cultural.



RECOMENDACIONES EJECUTIVAS

01

DESCONEXIÓN DIGITAL

Establecer políticas estrictas y límites horarios para combatir la paradoja de la autonomía y el agotamiento.

02

AUDITORÍA DE RECURSOS

Garantizar que el entorno doméstico del trabajador posea las condiciones tecnológicas y ergonómicas óptimas.

03

APRENDIZAJE CONTINUO

Incorporar el desarrollo de habilidades digitales y de autogestión en el plan de carrera, fomentando la curiosidad compartida.

04

REINGENIERÍA DE LIDERAZGO

Capacitar a la gerencia en medición por resultados y empatía proactiva, eliminando el sesgo de la presencia visual.



FUENTES CONSULTADAS

- Alemañ Marquina, M. (2022). Análisis del clima laboral en el trabajo presencial versus teletrabajo. Universidad Miguel Hernández.
- WorkMeter. (2024-2025). Estudio sobre la productividad del trabajo remoto.
- Secretaría General, Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2023). Guía: Métricas para la medición del teletrabajo en el Distrito Capital.
- El comportamiento organizacional. Documento Dialnet.
- Flexibilidad y control: el impacto del teletrabajo sobre la autonomía laboral en Europa. Documento Dialnet.
- Los efectos de la implementación del teletrabajo en una multinacional, durante y post pandemia. UNSAM.

